

採用と人権

～「部落地名総鑑」事件発覚から50年～

2025年11月20日
近畿大学人権問題研究所
特任主任教授 北口末広

1、「部落地名総鑑」事件と今日の部落差別

(1) 部落地名総鑑事件の概要

- ①滋賀県商業興信所結婚差別事件（1969年）と「地名総鑑」
- ②就職差別事件と「部落地名総鑑」
- ③内部告発で発覚
 - ・部落地名総鑑の購入は法令違反であったか
- ④最も悪質な第8の部落地名総鑑
 - ・「本書をご利用くださる方に（序にかえて）」の掲載
 - ・「被差別部落の調べ方」を掲載
 - ・戸籍不正入手の方法を詳述
- ⑤第7の部落地名総鑑を作成したH秘密探偵社
- ⑥「部落地名総鑑」を規制する法は今もない

(2) 企業内同和問題研修推進員制度の創設

- ①今日の公正採用選考人権啓発推進員制度

(3) 大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例

- ①1985年10月1日施行
- ②規制条例の内容

(4) 日本アイビ・リック差別身元調査事件（1998年）と企業

- ①1400社の顧客のうち860社が差別調査を依頼
- ②改正職業安定法第5条の4と指針の制定（現在は第5条の5）

(5) 2005年からの戸籍不正取得事件

- ①有資格者による戸籍不正入手
- ②委任状の偽造と戸籍請求用紙の大量偽造
- ③新たな「部落地名総鑑」の発覚と戸籍不正取得事件
- ④今も続く戸籍不正入手事件

(6) 2005年～2006年の新たな「部落地名総鑑」の発覚と回収

- ①第9の「部落地名総鑑」（2005年12月）
 - ・作成は1960年前後
- ②第10の「部落地名総鑑」（2006年1月）
- ③電子版「部落地名総鑑」（2006年9月）

(7) 「全国部落調査」復刻版の意味すること

- ①ネット上の「部落地名総鑑」と東京高裁判決の内容
- ②法規制の必要性を明確にした判決内容

③被差別部落の所在地公開だけで精神的苦痛を受けることを認定

- ・精神的「損害」・「権利侵害」を認定
- ・不法行為の一般的要件に該当する

④東京高裁判決の内容の一部

一定の者にとっては、実際に不当な扱いを受けるに至らなくても、これに対する不安感を抱き、ときにそのおそれには怯えるなどして日常生活を送ることを余儀なくされ、これにより平穏な生活を侵害されることになるのであって、これを受容すべき理由はない以上、本件地域の出身等であること及びこれを推知させる情報の公表も、上記の人格的な利益を侵害するものである。

(8) 同和対策審議会答申（1965年）と今日の部落差別

①部落差別の定義

「市民的権利、自由の侵害にほかならない。市民的権利、自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住及び移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和地区住民にたいしては完全に保障されていないことが差別なのである。これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就業の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である」

(9) 日本国憲法と「同対審」答申

①「同対審」答申・前文

「いうまでもなく同和問題は人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる課題である。したがって、審議会はこれを未解決に放置することは断じて許されないことであり、その早急な解決こそ國の責務であり、同時に国民的課題であるとの認識に立って対策の探求に努力した」と指摘し、同和問題を「日本国憲法によって保障された」課題であると明記している。

②「第3部 同和対策の具体案」

「現時点における同和対策は、日本国憲法に基づいて行われるものであって、より積極的な意義をもつものである。その点では同和行政は、基本的には國の責任において当然行うべき行政であって、過渡的な特殊行政でもなければ、行政外の行政でもない。部落差別が現存するかぎりこの行政は積極的に推進されなければならない」と明記。

2、ビジネスと人権に関する指導原則の徹底を

(1) 「ビジネスと人権に関する指導原則」の徹底は国際スタンダード

- ①「人権面の無責任さが人権上のクライシスを生む」
 - ・あらゆる面で重大な損害（クライシス）を被る
- ②「人権面の責任を認識しつつ人権上のチャンスを掴み取る」企業に
- ③世間体を繕うだけでは指導原則の実践はできない

(2) 健康診断をするように人権DDの実践を

- ①予防・発見・支援（指導）・救済（治療）・解決（再発防止）

- ・早期発見・早期治療が身体的にも経済的にも最適
 - ・発見が遅れることによって治療できなくなる
 - ・不祥事発生時の最重要課題は「初期対応」と「最優先課題」の認識
 - ・人権DDは負担ではなく企業不祥事防止の最適解
- ②健康診断も完璧ではないよう人に人権DDも完璧を求める必要はない
- ・完璧は不可能
 - ・健康監査（診断）実施が日常の健康管理意識を高める
 - ・形式的人権DDではなく実質的人権DDを
 - ・不祥事を起こしたことよりもその不祥事にどう対処したかとともに
 - ・それらの不祥事を防止するためにどのように取り組んできたか
によって評価される
- (3) 欧米では人権DD（デュー・ディリジェンス）が法定化
- (4) 指導原則は国連人権理事会において全会一致で採択されたもの
- ①但し国際条約ではなく法的拘束力はない
 - ②しかし今後の企業や国際社会に甚大な影響を与える
 - ③欧米を中心に人権デュー・ディリジェンスを国内法制化している
 - ④その意味では事実上国際条約と同等の意味をもつともいえる
- (5) 世界人権宣言
- ①国連が採択した文書で条約ではない
 - ②しかし最も大きな影響力を有する国連文書
 - ③世界の国々の憲法条文に最も多く引用されている国連採択文書
- (6) 国連は「国際連合憲章」という条約で成立している組織
- ①「憲章」という名の「条約」

3、リーダー層として理解しておくべき人権DDのプロセス

- (1) 人権DDを実施する目的は（指導原則17）
- ①人権への悪影響の特定、予防、軽減、対処方法の説明のために
1、企業活動を通じて惹起・助長するすべての人権への悪影響
2、企業規模や活動による悪影響をふまえること
3、時間とともに変化する人権リスクをふまえ継続的に行なうこと
- (2) ステップ①一人権への悪影響の特定・評価（指導原則18）
- ①社内及び独立した社外の人権専門家の知見の活用
 - ②人権への悪影響をうける集団や利害関係者との協議
- (3) ステップ②一人権への悪影響の予防、軽減と適切な措置（同上19）
- ①影響に対処する責任がどの部門にあるのかを明確に
②実効的対応を可能にするための意思決定、予算配分、監督手続の明確化
- (4) ステップ③一人権への悪影響に対する対処の実効性の追跡調査（同上20）
- ①適切な質的・量的指標に基づいて評価を
②悪影響を受けた利害関係者を含む社内外からの意見活用
- (5) ステップ④一情報発信、情報提供（同上21）

- ①規定された対象者がアクセスできる形式と情報提供を
 - ②企業の対処が適切であったか否かを評価するための十分な情報提供を
 - ③情報提供により、商業上の秘密へのリスクが伴わないこと
- (6) 人権DDのための具体的視点
- ①事前・事後・システムの視点
 - 1、事前一予防的視点・健康診断的視点
 - 2、事後一治療的視点・原因究明的視点
 - 3、システム一体質的視点
 - ②サプライチェーンを含むバリューチェーンの視点
 - ③具体的な人権視点
 - 1、各種差別問題の視点（差別行為・差別表現等）
 - ・先住民・女性・障がい者・人種差別問題等
 - 2、各種ハラスメントの視点（セクハラ・パワハラ・カスハラ等）
 - 3、労働問題の視点
 - ・長時間労働・児童労働・労働安全衛生・強制労働・労働条件等
 - ・外国人労働者・外国人技能実習生
 - 4、情報問題の視点
 - ・個人情報保護・フェイク情報・サイバー攻撃等
 - 5、消費者の権利擁護等の視点（製品・サービス等の安全等）
 - 6、政治的問題の視点及びその他の視点（法令遵守等）
 - ④国際労働機関（ILO）の「人権と職場に関する指標」
 - ⑤国連グローバル・コンパクトの「人権に関する原則」等

4、リーダー層に求められる人権・情報・時代認識

- (1) 1日あたりのメディア総接触時間一劇変する情報環境
- | | |
|-----------------|-----------------|
| ①2014年は 385.6 分 | 2024年は 432.7 分 |
| ・テレビ 156.9 分 | ・テレビ 122.5 分 |
| ・新聞 23.4 分 | ・新聞 9.2 分 |
| ・携帯・スマホ 74.0 分 | ・携帯・スマホ 161.7 分 |
- ★上記は博報堂DYメディアパートナーズによるメディア定点調査 2024
- (2) 依存症を生むSNS
- ①SNSは「いいね」や「コメント」閲覧数・シェア数で評価される
 - ・社会的承認欲求を通じて依存症に
 - ・利用者（子ども）は健全な選択を行える状況にはない
 - ・SNS情報リテラシーは極めて脆弱
 - ・誤情報・フェイク情報を拡散することで社会を混乱
 - ・差別意識や偏見を助長・人権侵害の拡大
- (3) 人口変動と科学技術の進歩
- ①人口変動と科学技術の進歩は人権・環境・安全に多大な影響を与える
 - ・IT革命の影響で人権問題はより高度で複雑で重大な問題に

- ・生成AIがこれからの社会と情報環境に与える甚大な影響
- (4) ネット時代の組織リスク—国際化、迅速化、巨大化、多様化、情報化
 - ①頻発するサイバー攻撃・あらゆるものが情報に
- (5) 最重要課題は正確な情報把握と現実把握
 - ①フェイク情報を見抜く能力を—最重要課題は情報リテラシー
 - ・差別意識や偏見・予断と密接に結びつくフェイク情報を見抜く能力を
 - ②ネット情報に踊らされていないか
 - ③情報の収集・分析・発信のための人材養成を
- (6) 木は光を浴びて育つというが、人は〇〇を浴びて育つ。
 - ①アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の克服を
 - ②マイクロアグレッションの重要な問題点
 - ③心の栄養は〇によって与えられて〇によって奪われる
 - ④G E のジャック・ウェルチの言葉（「進化する経営」）
 - ・尽きることのないエネルギー
 - ・人をやる気にさせる知恵（マイクロアグレッションと深く関わる）
 - ・YES、NOを明確にする決断力と責任感
 - ・やり抜く実行力
- (7) 聞く姿勢が持つ力は侮れない
 - ①聞けなければ問題点にも気づけず人から信頼もされない
 - ②話を聞くことは相手を認めること
 - ③信頼関係が築ければ、意見の交換や率直な交流が実現できる
- (8) 情報が全てを決する・そのための人材が全てを決する
 - ①デジタル情報が圧倒的影響力をもつ政治（戦争）・経済（ビジネス）
 - ②情報不祥事の重要性
 - ・個人情報保護法違反が増加（大手損害の事例）
 - ・サイバー不祥事・サイバー犯罪が増加
- (9) 権力の源泉の移行
 - ①暴力→財力→知力（情報力）→知力の究極ともいえる生成AI
- (10) リーダー層に贈りたい言葉
 - ①明日死ぬかのように生きよ。永遠に生きるかのように学べ（ガンジー）
 - ②現実を直視する心に本当の理想が生まれる（ゲーテ）
 - ③ウィンストン・チャーチルの言葉
 - ・悲観主義者はあらゆるチャンスの中に困難を見つけ出しが
樂観主義者はあらゆる困難の中にチャンスを見つけ出す。

参考資料①

東京高裁「全国部落調査」裁判判決（2023年6月28日）（2024年12月4日確定）

○人格権に基づく法的救済

部落差別は、我が国の封建社会で形成された身分差別により、経済的、社会的、文化的に不合理な扱いを受け、一定の地域に居住することが余儀なくされたことに起因して、本件地域の出身であることなどを理由に結婚や就職を含む様々な日常生活の場面において不

利益な扱いを受けることである。上記のような部落差別は、差別される者の人間としての尊厳を否定するものに等しく、許容することができないものであることはいうまでもないところ、明治4年の太政官布告により制度上の身分差別はなくなり、同和対策事業特別措置法等により経済的な面における差別は改善されたといえるとはしても、本件地域の出身者であることを理由とする心理面における偏見、差別意識が依然として存在していることは、①昭和40年に同和対策審議会答申が同和問題の解決を国の責務であり国民的課題とし、平成12年に施行された人権教育啓発推進法に基づく基本計画において同和問題に関する国民の差別意識が根強く存在していることを指摘して、これまで同和問題の解決に向けた様々な取組みが行なわれてきたにもかかわらず、平成28年に「現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じている」として、部落差別の解消の推進に関する法律が制定され、②大阪府が平成17年に実施した意識調査において、多くの者が「同和地区にある物件は避けると思う」と回答し、③同法に基づき法務省人権擁護局が行なった実態調査においても、「結婚相手や交際相手が旧同和地区の出身者であるか否か気になるか」との質問に対し、15.7%の者が「気になる」と回答したこと、④これまで戸籍謄本等の不正取得が繰り返され、平成20年に戸籍法が改正されて第三者による戸籍謄本等の交付請求が制限されたものの、依然として身元調査を目的とした戸籍謄本の不正取得が絶えないことなどに照らし、明らかである。

憲法13条は、すべて国民は個人として尊重され、生命、自由及び幸福追求に対する権利を有することを、憲法14条1項は、すべて国民は法の下に平等であることをそれぞれ定めており、その趣旨等に鑑みると、人は誰しも、不当な差別を受けることなく、人間としての尊厳を保ちつつ平穏な生活を送ることができる人格的な利益を有するのであって、これは法的に保護された利益であるというべきである。

そして、本来、人の人格的な価値はその生まれた場所や居住している場所等によって左右されるべきではないにもかかわらず、部落差別は本件地域の出身者等であるという理由だけで不当な扱い（差別）をするものであるから、これが上記の人格的な利益を侵害するものであることは明らかであるが、これに加えて、①上記のとおり、部落差別は我が国の歴史的過程で形成された身分差別であり、明治4年の太政官布告により制度上の身分差別はなくなったものの、今日においてもなお本件地域の出身者等であることを理由とする心理面における偏見、差別意識が解消されていないことから認められる当該問題の根深さ、②本件地域の出身等であるという理不尽、不合理な理由に基づく不当な扱い（差別）がこれを受けた者のその後の人生に与える影響の甚大さ、そして、③インターネットの普及により、誰もが情報の発信者及び受信者になることができ、情報の流通範囲は広がったものの、その便宜さの反面において、誤った情報、断片的な情報、興味本位な情報も見受けられるようになったことから、これに接することによって差別意識が植え付けられ増長するおそれがあり、現にインターネット上における識別情報の摘示を中心とする部落差別の事案は増加傾向にあること（認定事実）等に鑑みると、本件地域の出身者等であること及びこれを推知させる情報が公表され、一般に広く流通することは、一定の者にとっては、実際に不当な扱いを受けるに至らなくても、これに対する不安感を抱き、ときにそのおそれには怯えるなどして日常生活を送ることを余儀なくされ、これにより平穏な生活を侵害されることになるのであって、これを受忍すべき理由はない以上、本件地域の出身等であること及びこれを推知させる情報の公表も、上記の人格的な利益を侵害するものである。

本件地域の所在に関する情報である本件地域情報は、これのみをもって又はときに他の情報と相まって、本件地域の出身等であることを推知させる情報となるものである。したがって、本件地域情報の公表により本件地域の出身等を理由に不当な扱い（差別）を受けるおそれがある者は、上記の人格的な利益に基づき、本件地域情報の公表の禁止や削除、損害賠償といった法的救済を求めるものと解される。

参考資料②

第8の「部落地名総鑑」の「本書をご利用くださる方に（序にかえて）」（抄）

「極秘のお取扱を。

就職やご結婚に際して、身分差別をすることが、今日大きな社会問題となっていることは、皆さんに十分ご承知のことと存じます。（中略）採用問題で取組んでおられる人事担当者や、お子さんの結婚問題で心労される家族の方たちには、仲々厄介な事柄かと存じます。このような悩みを、少しでも解消できればと、此の度世情に逆行して、本書を作製する事に致しました。（後略）」

参考資料③

人権方針

フジ・メディア・ホールディングス グループ人権方針

フジ・メディア・ホールディングス（以下、当社）グループは、放送の公共的使命と社会的責任を常に認識し、メディア・コンテンツ、および、都市開発・観光を中心とした幅広い事業活動を通じて、国民の皆様の豊かな生活に貢献することを経営の基本方針としております。この基本理念に基づき、人権が尊重される社会の実現に力を尽くしてまいります。

本方針は、当社グループが人権を尊重しつつ事業活動に取り組むことを明確にするために定めるものです。

【適用範囲】

本方針は、当社グループの全ての役員と従業員に適用されます。またグループ企業のビジネスパートナーに対しても本方針に沿った人権尊重を期待します。

【人権尊重に関する規範や法令の遵守】

当社グループは、国際人権章典（世界人権宣言及び国際人権規約）や「労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言」等の人権に関する国際規範を支持・尊重します。

また事業活動を行う各国・地域において、その国の国内法、その他の規制を遵守します。

【人権尊重へのコミットメント】

当社グループは、「人」を基盤とする企業体であることを大事にし、人権を尊重します。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき人権尊重の取り組みを推進します。

当社はこれまで、2018 年 4 月に「国連グローバル・コンパクト（UNGCR）」に署名し、人

権・労働・環境・腐敗防止に関する普遍的な 10 原則を支持することを表明しています。また 2022 年 5 月には持続可能な社会の実現に向けた取り組みを、グループ全体で推進していく上での指針となる「サステナビリティ宣言」を策定し、人権を尊重し、多様な価値を受け入れるインクルーシブな社会の実現等を宣言しました。

今後も事業活動や社会貢献活動を通じて、公平で平和な自由社会を守り、社会に求められる責任を果たすとともに、ひとりひとりが生き生きと働く職場環境を実現するよう努めます。

■ 差別・ハラスメントの禁止

多様性を尊重し、いかなる差別も行いません。また、セクシュアルハラスメント、パワー・ハラスメント等、あらゆる形態のハラスメント、いじめ、不当な扱いを認めません。

■ 適正な労働環境

強制労働、児童労働を認めません。また適正な労働時間、安全で健康的な職場の形成など、安心して働くことができる労働環境の整備に努めます。

■ メディアグループとしての人権尊重

メディアが与える社会的な影響力の大きさを認識し、提供するコンテンツやサービスを通じて、基本的人権の尊重につながるよう努めます。出演者や取材対象者の権利を尊重し、これを侵害しないよう最大限に努めます。

【人権デューディリジェンス】

事業活動が与え得る人権への負の影響を防止、または軽減するため、人権デューディリジエンスの仕組みを構築します。また役職員に対して、本方針の理解を深めるための適切な教育を行います。

【ステークホルダーとの対話】

ステークホルダーとの対話を継続的に行い、外部の専門家にも相談しながら、人権尊重の取り組みを推進します。

【是正・救済】

相談窓口を設けるなど、救済手続きを構築します。人権侵害の申立てがあった場合は、速やかに調査し、必要な対策を講じます。また将来的な人権侵害のリスクを軽減するための予防措置の実施に努めます。

【情報開示】

当社グループにおける人権尊重の取組みについて、コーポレートサイトにおいて適宜情報を開示します。

北口末広 プロフィール

近畿大学人権問題研究所・特任主任教授

1956年大阪市生まれ

京都大学大学院修了（法学研究科修士課程）国際法専攻

現在、三重県四日市市同和行政推進審議会委員

（学法）親和学園学事顧問

（一財）おおさか人材雇用開発人権センター副理事長

（一財）アジア・太平洋人権情報センター顧問

（一財）大阪教育文化振興財団理事

（一社）部落解放・人権研究所理事

（社福）リベルタ理事長

（特非）ニューメディア人権機構理事長

（特非）N P O多民族共生人権教育センター理事 他多数

編著書 「入門部落問題一問一答（1）」日本語版・英語版（単著）

「人権社会のシステムを」（人権ブックレット55）（単著）

「人権の時代をひらく－改革へのヒント」（単著）

「人権の時代をひらく－創造へのヒント」（単著）

「人権相談ハンドブック－暮しに役立つQ & A」（共著）

「変革の時代－人権システム創造のために」（単著）

「人権相談テキストブック」（共著）

「必携エセ同和行為にどう対応するか」（共著）

「格差拡大の時代－部落差別をなくすために」（単著）

「ゆがむメディア－政治・人権報道を考える」（単著）

「21世紀と人権－科学技術・メディア・格差社会について考える」（単著）

「ガイドブック部落差別解消推進法」（共著）

「ネット暴発する部落差別－部落差別解消推進法の理念を具体化せよ」（単著）

「激変する社会と差別撤廃論－部落解放運動の再構築のために」（単著）

「科学技術の進歩と人権－IT革命・ゲノム革命・人口変動をふまえて」（単著）

「ゆがむメディアゆがむ社会－ポピュリズムの時代をふまえて」（単著）